

**PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KCP MEDAN PULO BRAYAN**

SKRIPSI

OLEH :

Nur Ajiia Harahap

NIM: 53.153058



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KCP MEDAN PULO BRAYAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Perbankan Syariah*

OLEH :

Nur Ajiia Harahap

NIM: 53.153.058



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KCP MEDAN PULO BRAYAN**

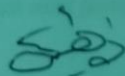
Oleh:

Nur Ajija Harahap
NIM. 53153058

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

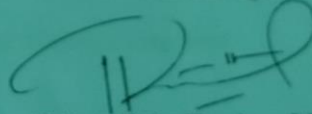
Medan, 17 Januari 2020

Pembimbing I



Zuhri M Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

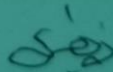
Pembimbing II



Rahmat Daim Harahap, S.E.I M.Ak
NIP. 19900926018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Zuhri M Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Ajija Harahap
NIM : 53153058
Tempat, Tanggal Lahir : Palangas, 14 Juli 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa palangas Kec.Halongonan Kab. Padang Lawas
Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 17 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,




Nur Ajija Harahap
NIM. 53153058

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP MEDAN PULO BRAYAN” an. Nur Ajija Harahap, NIM 53153058 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 23 Januari 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

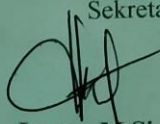
Medan, 13 Maret 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah
UIN-SU

Ketua


Dr. Marliah, MA


NIP. 197601262003122003


Sekretaris

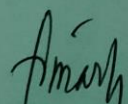

Imsar, M.Si


NIP. 1987 0303 201503 1 004

Anggota


1. Zuhri M Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001


2. Rahmat Daim Harahap, S.E.I, MA
NIP. 19900926018031001


3. Dr. Marliah, MA
NIP. 197601262003122003


4. Imsar, M.Si
NIP. 1987 0303 201503 1 004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 1976 0507 200604 1002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan** Atas nama Nur Ajija Harahap. Di bawah bimbingan **Zuhrinal M Nahwawi, MA** sebagai Pembimbing I dan **Rahmat Daim Harahap, S.E.I, M.Ak** sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik pengukuran menggunakan *skala likert*. Data diproses melalui *program spss versi 20.0* dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu ($7.286 > 1.705$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_{a1} diterima, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu ($-1.854 < 1.705$) dengan tingkat signifikansi $0,075 < 0,05$ maka H_0 diterima H_{a2} ditolak, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu ($2.990 > 1.705$) maka H_0 ditolak H_{a3} diterima. Dan hasil uji F membuktikan bahwa gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan dengan nilai f_{hitung} 48.441 lebih besar dari pada f_{tabel} yaitu ($48.441 > 2,96$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 0.911 yang berarti 91.1% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 91.1%..

Kata Kunci: Gaji, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatankekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan”**. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada::

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda Efendi Harahap dan Ibunda Ramla Siregar, yang telah memberikan dukungan baik melalui do'a maupun materil dan menjadi support system bagi penulis hingga saat ini.
3. Kaka, abang,dan juga adikku yang telah mendukung penuh baik melalui do'a dan materil mulai dari awal kuliah hingga akhirnya penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

6. Bapak Zuhri M Nahwawi, MA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan juga selaku Pembimbing Skripsi I.
7. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Sugianto, MA selaku Pembimbing Akademik.
9. Bapak Rahmat Daim, S.E.I, M.Ak selaku Pembimbing Skripsi II.
10. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
11. Ibu Evendasari selaku *Branch Manager* Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan
12. Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan beserta jajarannya yang telah bersedia membantu penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
13. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah C stambuk 2015 yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.
14. Kepada teman-teman terdekat Indah Riski, Andhika Pranata, Siti Damayanti yang telah mendo'akan serta saling mendukung bersama-sama,
15. Terima kasih kepada abangda **Arrum Nainggolan S.Pd** yang selalu menyemangati tak henti-hentinya, yang selalu setia mensupport serta seringkali memotivasi penulis untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
16. Terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat serta pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu mendukung, mendo'akan serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan dari Bapak/Ibu dan semua sahabat yang telah membantu dan mendukung penulis dan semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan

karya yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, 17 Januari 2020

Penulis,

Nur Ajija Harhap

NIM. 53153058

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat.....	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Tinjauan pustaka	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
c. Indikator Kinerja Karyawan	13
d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2. Gaji	17
a. Pengertian Gaji	17
b. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji.....	18
c. Indikator Gaji.....	19

d. Tujuan Penggajian	21
e. Penghasilan yang didapat Oleh Karyawan	21
3. Fasilitas Kerja	22
a. Pengertian Fasilitas Kerja	22
b. Macam-macam Fasilitas Kerja	23
c. Indikator Fasilitas Kerja.....	26
4. Kepemimpinan.....	27
a. Pengertian Kepemimpinan.....	27
b. Kategori perilaku Kepemimpinan	28
c. Perilaku kepemimpinan Efektif	28
d. Indikator Kepemimpinan	30
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesa.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Definisi Operasional	39
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data.....	42
a. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
b. Uji Asumsi Klasik.....	44
c. Analisis Regresi Linear Berganda	46
d. Uji Hipotesis	46

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	48
1. Sejarah PT Bank Syariah Mandiri	48
2. Visi, Misi, dan Budaya PT Bank Syariah Mandiri	49

a. Visi Bank Syariah Mandiri	50
b. Misi Bank Syariah Mandiri.....	50
c. Nilai-nilai Perusahaan ((<i>Shared Value</i>)	50
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri kcp Pulo Brayan	51
4. Filosofi Logo	52
5. Produk Bank Syariah Mandiri KCP. Medan Pulo Brayan	53
B. Hasil Penelitian	55
1. Analisis Karakteristik Responden	55
a. Jenis Kelamin.....	55
b. Usia	56
c. Pendidikan Terakhir.....	56
d. Lama Bekerja	57
e. Pendapatan/Bulan	57
2. Analisis Data.....	58
a. Uji Kualitas Data	58
1) Uji Validitas	58
2) Uji Reliabilitas	60
b. Uji Asumsi Klasik.....	61
1) Uji Normalitas	61
2) Uji Multikolinearitas	63
3) Uji Heterokedastisitas	64
c. Uji Hipotesis Uji Regresi Linear Berganda	64
d. Uji Hipotesis	66
1) Uji Koefisien Determinasi (R ²	66
2) Uji Signifikansi Parsial (t)	66
3) Uji Signifikansi Simulan (F).....	68
C. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1 Tingkat Absensi karyawan	5
2 Jumlah Karyawan dilihat dari Tingkat pendidikannya	6
3 Penelitian Terdahulu	32
4 Waktu Penelitian..	37
5 Defenisi Operasional Variabel	40
6 Skala Likert	42
7 Jenis Kelamin Karyawan	55
8 Usia Karyawan.....	56
9 Pendidikan Terakhir Karyawan	56
10 Lama Bekerja Karyawan.....	57
11 Pendapatan/Bulan Karyawan	57
12 Hasil Uji Validitas.....	59
13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	60
14 Hasil Uji Reliabilitas Gaji	60
15 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerj	61
16 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	61
17 Hasil Uji Normalitas	61
18 Hasil Uji Multikolinearitas	63
19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
20 Hasil Koefisien Determinasi R ²	66
21 Hasil Uji Parsial t	67
22 Hasil Uji Simultan F	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1 Kerangka Pemikiran.	35
2 Struktur Organisasi perusahaan	52
3 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	62
4 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot.....	62
5 Hasil Uji Heterokedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹

Setiap organisasi tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan prestasi tersebut tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan dapat terwujud. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pelatihan kepada karyawan, memberikan motivasi, memberikan fasilitas kantor yang nyaman dan layak kepada karyawannya. Ada beberapa faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu gaji, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan.

Meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan pemimpinnya, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Gitosudarmo Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok.

Pentingnya pemberian Gaji dan kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap

¹ *Jurnal JIBEKA Volume 12 No 1, 2018, h.17 - 22*

perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja.

Begitu pula dengan Gaji mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, siapa yang akan mau bekerja jika tidak diberi gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan².

Dalam perencanaan sumber daya manusia tersebut faktor fasilitas kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Karena fasilitas kerja merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika sebuah perusahaan memiliki fasilitas kerja yang memadai membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Dan sebaliknya jika sebuah perusahaan tidak memiliki fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan sulit mengerjakan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan menurun .

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah

²Hasibuan, Melayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2007) h. 33

menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, Pengaruh tersebut berasal dari lingkungan dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.³ Faktor-faktor yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaji, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan.

Lembaga keuangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan suatu negara, apalagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Peran strategis bank terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien. Dengan berperan sebagai perantara antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana, sehingga dana tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat.

Bank syariah merupakan suatu bank yang dalam aktivitasnya; baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang memberikan layanan syariah dengan memberikan produk dana dan jasa kepada calon nasabahnya.

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 5 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu

³ Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, (Jakarta:Prenada Media Group, 2013), h. 212.

memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan mencatatkan kinerja yang cukup positif tahun 2018. Ibu Evendasari selaku *Branch Managaer* BSM kcp Medan Pulo Brayan mengatakan, dana pihak ketiga (DPK) sudah mencapai Rp 4,1 triliun per November. Angka tersebut tumbuh 15,1 persen dibandingkan periode sama tahun lalu dan telah melebihi target Rp 3,2 triliun. Ini menandakan BSM kcp Medan Pulo Brayan mampu mencapai pertumbuhan DPK hingga 15 persen di tengah banyaknya perbankan yang mengalami penurunan DPK. Selain DPK, BSM kcp Medan Pulo Brayan juga telah memperoleh aset. Per November, aset BSM kcp Medan Pulo Brayan mencapai Rp 5,4 triliun atau tumbuh 15,3 persen secara tahunan. Tahun ini, BSM menargetkan total aset Rp 4,11 triliun. Ibu Evendasari optimis jumlah aset akan terus bertambah hingga tutup tahun. Dia memprediksi aset BSM kcp Medan Pulo Brayan bisa tembus Rp 5 triliun. Sedangkan mengenai pembiayaan, BSM kcp Medan Pulo Brayan telah menyalurkan Rp 2 triliun. Dimana Ibu Evendasari selaku Branch Managaer BSM juga optimis target bahwa perolehan laba bersih sebesar 5 triliun dapat tercapai. Karena berdasarkan laporan keuangan BSM kcp Medan Pulo Brayan kuartal III 2018, laba bersih hingga September telah mencapai Rp 10 miliar.

Prestasi yang didapatkan Bank Syariah Mandiri tentu tak luput dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Bank Syariah Mandiri KCP Pulo Brayan Medan merupakan salah satu kantor yang ikut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank Syariah Mandiri.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Pulo Brayan
Medan

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi* (hari)	Tingkat Absensi (%)
November	2017	30	22	176	2	0,011
Desember	2017	30	21	168	0	0
Januari	2018	31	20	160	2	0,012
Februari	2018	31	21	168	6	0,035
Maret	2018	32	21	168	1	0,006
April	2018	32	20	160	0	0
Mei	2018	32	21	168	2	0,012
Juni	2018	30	21	168	1	0,006
Juli	2018	30	22	176	5	0,028
Agustus	2018	30	19	152	4	0,026
September	2018	31	20	160	1	0,006
Oktober	2018	31	22	176	1	0,005
Rata-rata						0,009

Sumber: Bank Mandiri Syariah , Tahun 2017-2018.

*) Absensi meliputi sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00 WIB dengan hari kerja pokok yaitu Senin sampai dengan Jumat.

Total Hari Kerja dapat dihitung dengan rumus:

Total Hari Kerja = Jam Kerja Per hari X Jumlah Hari Kerja

Tingkat Absensi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100 \%$$

Tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat absensi pada bulan November 2017 sampai dengan Oktober 2018. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan februari 2018 dan juli 2018 yaitu sebesar 0,035% dan 0,028%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Desember 2017 dan April 2018 yaitu sebesar 0,000% yang berarti kehadiran mencapai 100% pada bulan tersebut. Kemudian rata-rata absensi perbulan selama periode November 2017 sampai dengan Oktober 2018 yaitu sebesar 0,009%.

Hal ini menunjukan bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi yaitu rata-rata 99,991%.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dilihat dari Tingkat Pendidikannya

Tingkat pendidikan	Tahun 2018
SMA	4
Diploma	3
Srta 1	21
Strata 2	1
Srta 3	1
Total	30

Sumber : Bank Syariah Mandiri kcp Pulo Brayan Medan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi dibandingkan dengan kategori lainnya, hal ini terlihat dengan angka persentase pendidikan terakhir S1 sebesar 21 responden dari 30 responden yang berarti 70.0%, lalu Kategori D3 hanya 3 responden dari 30 responden yang berarti 10.0%, disusul kategori S2 sebanyak 1 responden dari 30 responden yang berarti 3,3%, kemudian kategori SMA/Sederajat sebanyak 4 responden dari 30 responden yang berarti 13,3 % dan kategori S3 sebanyak 1 responden dari 30 responden yang berarti 3.3%.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian tentang **"Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan"** menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang pendidikannya rendah
2. Banyaknya absen karyawan pada bulan-bulan tertentu
3. Kurangnya kedekatan antara pemimpin dan bawahan

C. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti hanya membahas Gaji (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan .

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan?
3. Apakah sifat kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan?
4. Apakah gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk melihat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KCP Medan Pulo Brayan .

- b. Untuk melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.
- c. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.
- d. Untuk mengetahui diantara gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.

2. Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut;

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat Sebagai media pengembangan dan aplikasi ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di dapat dari bangku kuliah sekaligus memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman pada bidang tersebut.
- b. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan mereka mau melaksanakan hasil penelitian khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.
- c. Bagi Peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan informasi dalam penelitian lebih lanjut maupun pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja juga berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau *Actual Performance* (prestasi sesungguhnya) yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) didefinisikan sebagai hasil kerja secara *kualitas* dan *kuantitas* yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan pengertian lainnya kemampuan kerja. Menurut Hasibuan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁵

Pengertian kinerja atau performance sebagai output seorang pekerja, suatu output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka arti dari kinerja karyawan itu sendiri adalah suatu hasil atau perbuatan yang dikerjakan oleh karyawan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas ini juga yang dijadikan sebagai dimensi dari pengukuran kinerja.

⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.67.

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Cetakan II, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h.187.

Dimensi-dimensi kinerja pegawai yang diteliti pada Bank Syariah Mandiri kcp pulo brayan Medan (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kualitas, dengan indikator yang diteliti adalah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian pegawai dalam bekerja, keseriusan pegawai dalam bekerja, pemahaman pegawai terhadap instruksi kerja, dan pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan.
- 2) Faktor kuantitas, dengan indikator yang diteliti adalah koresponsifan pegawai terhadap nasabah, kemampuan pegawai mendapatkan nasabah baru; sikap dan perilaku pegawai terhadap atasan, sikap dan perilaku pegawai terhadap rekan kerja, serta kreativitas dan inisiatif dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen. Untuk mencapai hasil tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah:⁶

- 1) Faktor Kemampuan
 - a) Kemampuan potensi (IQ)
 - b) Kemampuan reality (*knowledge + skill*)
- 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja d lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.60

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

3) Dukungan

Dukungan dapat diciptakan baik dukungan dari luar maupun dalam sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dukungan yang positif dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan dapat menjadikan karyawan terpacu untuk menyelesaikan dan memberikan hasil yang sesuai dengan perusahaan minta.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 2 hal yaitu :

a) Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

b) Faktor lingkungan internal karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi atau organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur. Prawirosentono, kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian

yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/ upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.⁷

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan dapat dinilai dari⁸ :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

⁷Kotler dan Armstrong, *Prinsip-Prinsip Pemasaran* (Jakarta: Erlangga, 1997), Edisi kedua jilid 1. h.3

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), h.60.

c. Indikator Kinerja Kayawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.⁹

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk

⁹ Mathis, Robert L dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006),h.378

memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Sedangkan standar pengukuran prestasi kerja yaitu Edy Sutrisno¹⁰:

- 1) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
- 2) Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan adalah segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- 5) Keputusan yang di ambil
- 6) Perencanaan kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.
- 7) Daerah organisasi kerja adalah lingkungan perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil kinerja, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas setiap sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan

¹⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2011),h.180.

kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama.¹¹

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.¹²

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan penilaian kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni

6) Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat.

¹¹ Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta Bumi Aksara, 2003), h. 130

¹² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 75.

Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

7) Tujuan Pengembangan (*Development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir. Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Mengukuhkan dan menopang kinerja
- b) Meningkatkan kinerja
- c) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir
- d) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.¹³

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai. Ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

- a) Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.

¹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN),h.343.

- b) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- c) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- d) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karir atau kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin kinerja seorang karyawan turut serta menentukan kebijakan dibidang personalia.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayarkan tetap perbulan. Gaji merupakan sebuah pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.¹⁴

Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji biasanya dikatakan upah yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan.

Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurutlamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.¹⁵

¹⁴Priyono dan marnis (ed.) *Manajemen sumber daya manusia*, (Jl. Taman Pondok Zati 13, Taman sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008),h. 205

¹⁵Undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang Upah Tenaga Kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji

Yang selalu menjadi hangat dalam dunia usaha dewasa ini tidak lain adalah permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum dan kenaikan perseorangan.

Gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah. Sedangkan kenaikan gaji perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya gaji yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka

karyawan akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Gaji

Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

7) Semangat Kerja

Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar dan sebaliknya semakin rendah semangat pegawai semakin rendah juga hasil yang akan didapatnya.

c. Indikator Gaji

Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
- 2) Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
- 3) Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
- 4) Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
- 6) Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.¹⁶

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.¹⁷

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi

¹⁶ Priyono dan marnis (ed.) *Manajemen sumber daya manusia*, (Jl. Taman Pondok Zati 13, Taman sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008),h. 265

¹⁷ Sutarno M, Sc, *Serba-serbi manajemen bisnis*, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012, h.68

berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

d. Tujuan Penggajian

Adapun tujuan penggajian yaitu:

- 1) Ikatan kerjasama. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁸

e. Penghasilan yang Didapat Oleh Seorang Karyawan

- 1) Gaji Pokok

¹⁸ Sutarno M, Sc, *Serba-serbi manajemen bisnis*, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012, h.78

Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan pada perusahaan dan telah ditetapkan gaji pokok minimum pada waktu karyawan tersebut pertama kali bekerja.

2) Insentif

Uang makan dan transport Merupakan tambahan yang akan diterima karyawan selain dari gaji pokoknya dan dihitung berdasarkan dari tingkat dan jabatannya sesuai dengan keahliannya dengan cara perhitungannya adalah perhari namun diberikan pada setiap menerima gaji.

3) Uang lembur

Total jam lembur x upah lembur per jam Keterangan: Total jam lembur dihitung berdasarkan jumlah jam lembur karyawan selama 1 bulan. Upah lembur per jam dihitung berdasarkan ketentuan perusahaan.

4) Tunjangan

Tunjangan diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan kebutuhannya dan biasanya diberikan sebesar satu bulan gaji karyawan.

5) Bonus Tahunan

Merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan dalam setahun jika perusahaan dalam posisi laba atau untung, yaitu setiap bulan desember, dan besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja setiap karyawan.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).¹⁹ Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.²⁰

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah SWT. Berfirman dalam surat Al-Israa' ayat: 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَحْشِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan [862], Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.²¹

Maksudnya: Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan.

b. Macam-macam Fasilitas Kerja

Ada beberapa macam fasilitas kerja dalam Islam, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

¹⁹Danim, sudarwan. *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (jakarta: Bumi Aksara, 1995),h.63.

²⁰ Agus, Ahyari, *Manajemen Produksi perencanaan sistem produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 1986),h.128.

²¹Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah,Q.S.Al-Isra': 70

1) Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*)

Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.²²

2) Mendapatkan Reward

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

3) Memperoleh Insentif yang sesuai

Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat An-Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baikdan Sesungguhnya akan

²² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.117

Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²³

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.²⁴

Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.²⁵

Sedangkan menurut Ahyari bahwa yang dimaksud dengan fasilitas adalah, segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para karyawan yang bekerja pada perusahaannya.

Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

²³Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah, Q.S. An-Nahl: 97

²⁴Abu Sinn, *Manajemen Syariah* h, 122.

²⁵Ibid h, 125

a) Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

b) Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c) Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

c . Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Nitisemito dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia manajemen sumber daya manusia indikator Fasilitas Kerja adalah:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan, Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan didalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

- 3) Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.²⁶

4. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Pada hakekatnya, kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Yuki merangkum beberapa pendapat para ahli tentang definisi kepemimpinan, yaitu:

- 1) kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.²⁷
- 2) kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin.²⁸
- 3) kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.
- 4) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang

²⁶ Faisal, *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan* (UGM, Yogyakarta.2005),h. 67

²⁷Yuki, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Indeks. Edisi Kelima, 2009),h.40

²⁸ *Ibid*,h. 55

lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

b. kategori perilaku kepemimpinan

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh para ahli yang dirangkum dalam buku Yuki, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa para bawahan memandang perilaku penyedia mereka terutama berdasarkan dua kategori yang terdefinisi secara luas, yang satu berhubungan dengan tujuan tugas dan yang lainnya berhubungan dengan hubungan antarpribadi.

- 1) Pertimbangan. pemimpin berhak dalam cara yang bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka, contohnya meliputi melakukan kebaikan kepada bawahan, mendukung atau berjuang bagi bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan, bersedia menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya.
- 2) Struktur memprakarsai (*initiating structure*). Pemimpin menentukan dan membuat struktur perannya sendiri dan peran para bawahan ke arah pencapaian tujuan formal. Contohnya meliputi mengkritik pekerjaan yang buruk, menekankan pentingnya memenuhi tenggat waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur standar, dan menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, dan mengkoordinasikan aktivitas para bawahan yang berbeda-beda.

Pertimbangan dan struktur memprakarsai menjadi penting untuk menghubungkan kategori-kategori perilaku yang independen.

c. Perilaku kepemimpinan efektif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Likert ditemukan tiga jenis perilaku kepemimpinan yang dapat dibedakan antar manajer yang efektif dan manajer yang tidak efektif. Setiap jenis perilaku dijelaskan secara singkat.²⁹

²⁹Yuki, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Indeks. Edisi Kelima, 2009), h.60

1) Perilaku yang berorientasi tugas

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, para manajer efektif memandu para bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

2) perilaku yang berorientasi hubungan

Bagi para manajer yang efektif perilaku yang berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antarmanusia. Para manajer yang efektif lebih penuh perhatian, mendukung, dan membantu para bawahan.

Perilaku mendukung yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah dan perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karier mereka, selalu member informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.

3) kepemimpinan partisipatif

Para manajer yang efektif menggunakan lebih banyak supervisi kelompok daripada mengendalikan tiap bawahan sendiri-sendiri. pertemuan berkelompok memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik.

Peran manajer dalam pertemuan kelompok yang utama adalah harus memandu diskusi dan membuatnya mendukung, konstruktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun penggunaan partisipasi tidak

menyiratkan hilangnya tanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab atas semua keputusan dan hasilnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.³⁰

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja

³⁰ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta: Balai Pustaka, 1991), h.

secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar	Kompensasi X1 KepemimpinanX2 Kinerja Karyawan Y	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis
2.	Nami puspita ningrum (2018)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Surakarta	kepemimpinanX1 Kompensasi X2 Lingkungankerja X3 Kinerja karyawan Y	Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan di sekitar tempat kerja yang nyaman maka kinerja karyawan pun tidak terhambat dalam

				bekerja.
3	Oki dwi cahyo (2015)	Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)	Kompensasi X1 kepemimpinan X2 disiplin kerja X3 Kinerja karyawan Y	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ika Setiya ningrum (2017)	Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada bank mandiri syariah KC Kendal	Disiplin X1 fasilitas kerja X2 pelatihan X3 produktivitas kinerja karyawan Y	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan
5.	Rusdan arif (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang	Kepemimpinan X1 Budaya organisasi X2 Kinerja Karyawan Y	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standardized coefficient yang terbesar, yaitu 0,490. kondisi ini terjadi karena kepemimpinan merupakan pendorong

				seorang karyawan untuk bekerja lebih baik.
--	--	--	--	--

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu

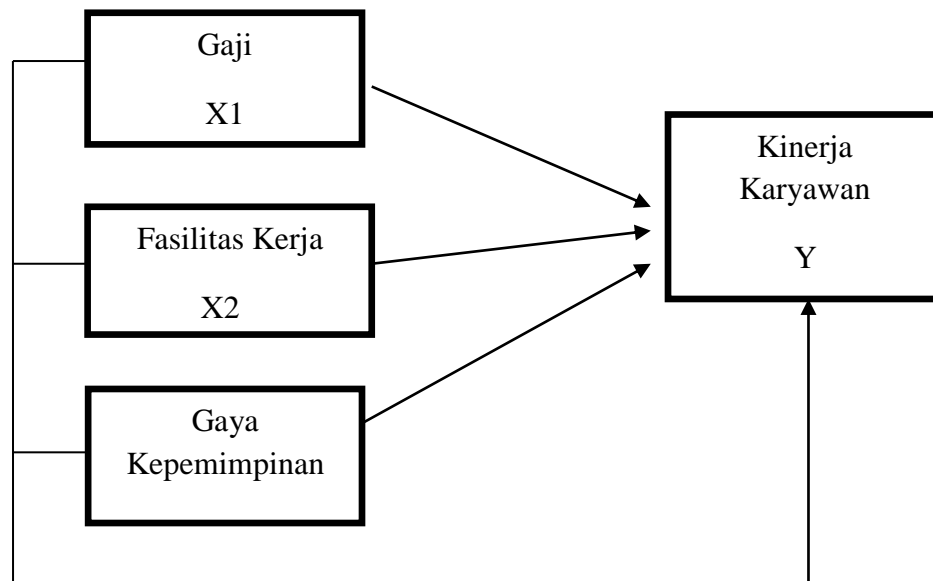
Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada obyek dan sampelnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan obyek lokasi Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan, sedangkan pada penelitian terdahulu belum ada yang menggunakan bank tersebut. Adapun untuk sampel peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 30 karyawan, sedangkan dalam penelitian terdahulu kebanyakan menggunakan *random sampling*. Kemudian alasan peneliti mengambil sampel karyawan yaitu karena karyawan adalah unsur yang penting dalam menjalankan suatu organisasi atau bank.

Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak analisis datanya menggunakan skala likert dan regresi linear berganda.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yangtelah diidentifikasi sebagai hal yang penting, Jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang dilakukan.³¹

³¹Sugiono, *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2012) h.60



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor mana saja yang berpengaruh secara simultan dan parsial adapun gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat bersifar positif atau meningkat

D. Hipotesa

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya.³² Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan .

H_{a1}: Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mnadiri kcp Medan Pulo Brayan.

H₀: Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bak Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan.

H_{a2}: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan .

³²Hamid, Abdul , *panduan penulisan skripsi* (Jakarta: FEB UINpress, 2012) h.16

H₀: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan.

H_{a3}: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Bryan.

H₀: Gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan.

H_{a4}: Gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah paradigma kuantitatif (Quantitative Paradigma), dimana penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini termasuk kedalam metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka angka atau pertanyaan pertanyaan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik.³³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap Bank Syariah Mandiri kcp Pulo Brayan Medan yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso Komplek Mega Glugur Mas No.3 Kota Medan Sumatera Utara -20000

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2019 – Januari 2020

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Pengumpulan Data																								

³³Trianto, Budi, *Riset Modeling*, (Pekan Baru:Adh Institusi, Edisi kedua, 2015), h. 7

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶

Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai Bank Syariah Mandiri kcp Medan Pulo Brayan berjumlah 30 orang baik pegawai tetap maupun tidak pegawai tetap.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popuasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anngota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.³⁷Jenis sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Misalnya pada penelitian ini jumlah karyawannya hanya 30 orang, maka seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.³⁸

Untuk itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang bekerja pada Bank syariah mandiri kcp Medan Pulo Brayan yang terdiri dari 30 orang.

E. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

³⁷Rahmani Bi Ahmadi Nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h.34

³⁸Ibid, h. 40

Variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*), baik yang pengaruhnya positif maupun negatif.³⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaji (X1), Fasilitas kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang mana keberadaannya dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaji (X1)	Gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan secara periodic (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti.	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup yang layak 4. Mampu memenuhi kebutuhan 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja 6. Kesejahteraan ⁴⁰	Likert

³⁹Trianto, budi, *Riset Modeling*, (Pekan Baru:Adh Institusi, Edisi kedua, 2015), h. 29

⁴⁰ Priyono dan marnis (ed.) *Manajemen sumber daya manusia*, (Jl. Taman Pondok Zati 13, Taman sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008),h. 265

Fasilitas kerja (X ₂)	Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan.⁴¹ 	Likert
Kepemimpinan (X ₃)	kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai wakil organisasi 7. Sumber inspirasi 8. Bersikap menghargai⁴² 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan 5. Keputusan yang diambil 6. Perencanaan kerja 7. Daerah organisasi kerja⁴³ 	Likert

⁴¹ Faisal, *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan* (UGM, Yogyakarta.2005),h. 67

⁴² Wahjosumidjo. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta: Balai Pustaka,1991),h. 154

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket atau kuisioner kepada karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analis system untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Daftar pertanyaan atau pernyataan ini akan dikirim kepada para responden yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka.⁴⁴

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan social, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dapat dijadikan titik tolak untuk menyusun item pertanyaan atau pernyataan.⁴⁵

Tabel 3.2 skala likert

Skala Likert	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

G. Teknik Analisis Data

Pengukuran pengaruh gaji, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan dianalisis

⁴³ Mathis, Robert L dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.37

⁴⁴ Rahmani Bi Ahmadi Nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan: FEBI UIN-SU press, 2016), h. 53

⁴⁵ Trianto, Budi, *Riset Modeling*, (Pekan Baru: Adh Institusi, Edisi kedua, 2015), h. 63

dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20. Data yang telah didapat dari jawaban responden akan dianalisis dan diolah datanya menggunakan SPSS.

SPSS adalah aplikasi untuk melakukan analisis statistik. SPSS adalah singkatan dari Statistical Package for the social science Versi Software IBM SPSS 20.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketetapan ukuran dan ketetapan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuisiomer dikatakan valid jika pernyataan pada kuisiomer mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiomer tersebut. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengertian dari *reliability* adalah keajegan pengukuran. Menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan.⁴⁶

Ghozali menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisiomer yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuisiomer dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila

⁴⁶Rahmadi, Bi Ahmadi Nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h.69

memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama tidak bisa diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. untuk mengukur reabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji SPSS 20 dengan ketentuan:

Jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable

Jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi kalsik adalah uji statistic untuk mengukur sejauhmana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu multikolinearitas, autokorelasi, heterokedastisitas, dan normalitas.⁴⁷

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁴⁷ Rahmadi, Bi Ahmadi Nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h.93

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas.⁴⁸

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai $VIF \leq 10$. dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$. dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mencari tau data ini bebas dari heterokedastisitas atau tidak yaitu variasi nilai berubah/konstan.⁴⁹ Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis:

⁴⁸ *Ibid*, h. 104

⁴⁹ Rahmadi, Bi ahmadi Nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h. 98

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah metode analisa yang digunakan manakala research problem yang dilibatkan dalam penelitian adalah variabel metric tunggal yang mempunyai hubungan dengan dua atau lebih variabel metric independen.⁵⁰

Model persamaan pengaruh gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Model tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

Rumus linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Constanta
b ₁ -b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Variabel Gaji
X ₂	= Variabel Fasilitas Kerja
X ₃	= Variabel Kepemimpinan
e	= <i>Error distribance</i>

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.⁵¹

⁵⁰ Trianto, Budi, *Riset Modeling*, (Pekan Baru:Adh Institusi, Edisi kedua, 2015), h. 96

⁵¹ Rahmadi, bi ahmadi nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h. 111

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual atau satu-satu dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁵² Uji t merupakan sebuah uji untuk menguji hipotesis rata-rata, uji t dapat dilakukan atas dua rata-rata satu sampel atau dua sampel pengamatan.

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .
 - a. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau nilai signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.⁵³ Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *probability values* $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *probability values* $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

⁵² *Ibid*, h. 113

⁵³ Rahmadi, bi ahmadi nur, *Metodologi penelitian ekonomi*, (medan:FEBI UIN-SU press, 2016), h. 112

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum perusahaan

1. Sejarah PT Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir sejak tahun 1999 setelah terjadi krisis moneter pada tahun 1997 – 1998. Dan, sejak berdiri, bank ini sudah menggunakan konsep menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas. Pada saat itu, krisis sudah mulai masuk di semua aspek. Mulai dari dunia politik nasional, dunia perbankan, dunia usaha dan banyak lainnya, yang secara langsung menimbulkan berbagai dampak negatif pada kehidupan rakyat Indonesia. Khusus dunia perbankan, banyak bank konvensional yang mendapatkan dampak buruk dari krisis ini. Akhirnya, Pemerintah berusaha mengatasinya dengan cara merestrukturisasi dan merekapitalisasi bank-bank ini.

Salah satu bank konvensional yang terkena dampak krisis ini adalah PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk mengatasi masalah ini, BSB berusaha untuk mengupayakan merger untuk mendapatkan investor asing.

Pemerintah juga mengupayakan beberapa penggabungan (*merger*) untuk beberapa bank. Salah satunya adalah *merger* empat bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapino menjadi PT Bank Mandiri. Tanggal 31 Juli 1999, yaitu tanggal penggabungan ini dan menjadi tanggal lahir Bank Mandiri yang sebagian besar saham dimiliki oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik baru BSB.

Keluarnya UU No. 10 tahun 1998 menjadi titik dimana Bank Mandiri mulai membentuk layanan perbankan syariah. Setelah proses *merger*, Bank Mandiri membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah untuk membuat layanan transaksi syariah (*dual banking system*). UU ini juga menjadi landasan Tim Pengembang Perbankan Syariah untuk mengubah PT Bank

Susila Bakti menjadi bank syariah. Tim ini mempersiapkan segalanya, mulai dari system dan infrastruktur. Dan seperti yang tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999, bank ini berubah nama dan menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Setelah itu, keluar Gubernur Bank Indonesia meresmikan perubahan kegiatan usaha BSB dengan dikeluarkannya SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Dengan ini, sistem operasi BSB berubah menjadi sistem perbankan berbasis syariah. Dan, untuk perubahan nama dari PT Bank Susila Bakti menjadi PT Bank Syariah Mandiri juga disetujui melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999.

Akhirnya, Bank Syariah Mandiri resmi beroperasi. Tanggal yang menjadi awal mula Bank Syariah Mandiri lahir dan berkuat di dunai perbankan Indonesia adalah hari Senin, 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri tumbuh menjadi bank yang memadukan 2 konsep perbankan, yaitu idealisme usaha dan nilai rohani. Dan, perpaduan inilah yang menjadi salah satu nilai lebih dari Bank Syariah Mandiri. Dan yang terakhir, Bank Syariah Mandiri hadir untuk membangun Indonesia menjadi lebih baik.

Dengan banyaknya masyarakat yang berminat menggunakan jasa PT. Bank Syariah Mandiri sehingga telah banyak didirikan kantor-kantor PT. Bank Syariah Mandiri baik itu kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas untuk memenuhi permintaan masyarakat Indonesia dalam penggunaan jasa PT. Bank Syariah Mandiri. Salah satunya didirikan PT. Bank Syariaah Mandiri KCP. Medan Pulo Brayan yang ber alamat di Jl.Yos Sudarso Komplek Mega Glugur Mas No.3 Kota Medan, Sumatera Utara-20000.

2. Visi, Misi, dan Budaya PT Bank Syariah Mandiri

Visi merupakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Sedangkan misi adalah pernyataan apa yang harus dikerjakan oleh lembaga atau sebuah perusahaan dalam usahanya untuk mewujudkan visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi visi. Misi merupakan suatu yang nyata untuk diuji serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar carapenyampaian visi.

a. Visi Bank Syariah Mandiri

Visi Bank Syariah Terdepan dan Modern”

- 1) Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SMEcommercial, dan corporate.
- 2) Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi Bank Syariah Mandiri

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

c. Nilai-nilai Perusahaan ((*Shared Value*)

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*.

BSM *Shared Values* tersebut adalah ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus*)

- 1) *Excellent*

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan

2) *Teamwork*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi

3) *Humanity*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius

4) *Integrity*

Menaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.

5) *Customer focus*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

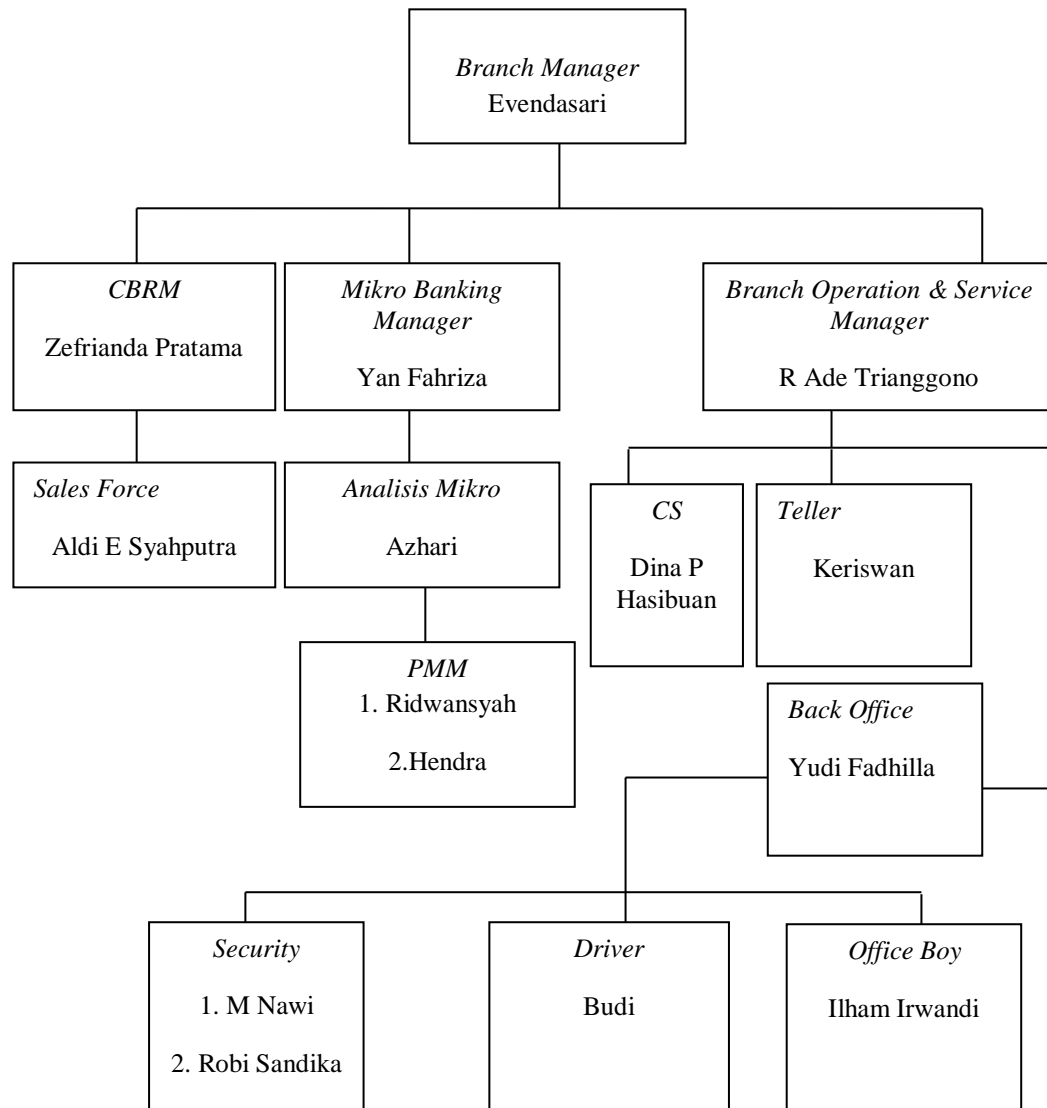
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri kcpPulo Brayan Medan

Berdasarkan data pada Bank Syariah Mandiri KCP MedanPulo Brayan pada tahun 2019, struktur organisasinya adalah sebagai berikut:

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1) <i>Branch Manager</i> | : Evendasari |
| 2) <i>Branch Operation & Service Manager</i> | : R. Ade Trianggono |
| 3) <i>Micro Banking Manager</i> | : Yan Fahriza |
| (a) <i>Analisis Mikro</i> | : Azhari |
| (b) <i>Marketing Mikro</i> | : -Ridwansyah
-Hendra |
| 4) <i>Customer Retail Banking Manager</i> | : Zefrianda Pratama |
| (a) <i>Sales Force</i> | : Aldi E Syahputra |
| 5) <i>Pawning Staff</i> | : Fatimaturisna |
| 6) <i>Back Office / General Support Staff</i> | : Yudi Fadhillah |
| 7) <i>Customer Service</i> | : Dina Pebriani |
| 8) <i>Teller</i> | : Keriswan |
| 9) <i>Driver</i> | : Budi |
| 10) <i>Security</i> | : - M. Nawi
- Robi Sandika |
| 11) <i>Office Boy</i> | : Ilham Irwandi |

Adapun struktur organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1 struk Organisasi BSM KCP Medan Pulo Brayan



Sumber: Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan, 2020

4. Filosofi Logo

a. Makna Umum

- 1) Bentuk logo dengan huruf kecil: melambangkan sikap ramah dan rendah hati.
- 2) Ramah terhadap semua segmen bisnis dari semua kalangan.

- 3) Kedua tulisan logo (“Mandiri” dan “Syariah”) sebagai satu kesatuan, namun boleh berganti warna bila diperlukan.

b. Warna Huruf

- 1) Warna huruf hijau tua: Hijau melambangkan tumbuh berkembang, kesuburan dan kesegaran.
- 2) Warna ini umumnya juga dipakai oleh kalangan umat Islam untuk meneguhkan identitas keislaman umat Islam.

c. Gelombang Emas Cair (*Liquid Gold*)

- 1) Gelombang emas cair sebagai simbol dari kekayaan finansial dan berkelanjutan.
- 2) Lengkung emas simbol karakter yang gesit, progresif, pandangan ke depan, *excellent* menghadapi segala kemungkinan yang akan datang.
- 3) Warna kuning emas (kuning ke arah *orange*): warna logam mulia (emas) menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran, dan kekayaan.

5. Produk Layanan Bank Syariah Mandiri KCP. Medan Pulo Brayan

Dalam kegiatan menawarkan dan memasarkan produk kemasyarakatan, Bank Syariah Mandiri menggunakan prinsip-prinsip syariah, di mana dalam ketentuan pemberian imbalan dilakukan dengan sistem bagi hasil. Macam-macam produk yang ada di Bank Syariah Mandiri, sebagai berikut:

a. Produk Penghimpun Dana

1) Giro

- a) BSM Giro
- b) BSM Giro Valas
- c) BSM Giro Euro

2) Tabungan

- a) Tabungan BSM
- b) BSM Tabungan Berencana
- c) BSM Tabungan Simpatik
- d) BSM Tabungan Investa Cendekia

- e) BSM Tabungan Pensiun
- f) BSM Tabungan Saham Syariah
- g) BSM Tabungan Mabrur

3) Deposito

- a) BSM Deposito
- b) BSM Deposito Valas

b. Produk Penyaluran Dana

- 1) BSM Implan
- 2) Pembiayaan Edukasi BSM
- 3) Pembiayaan Kepada Pensiunan
- 4) Pembiayaan Griya BSM
- 5) Pembiayaan Mikro Umrah
- 6) BSM Gadai Emas

c. Produk Jasa

- 1) Jasa Produk
 - a) BSM Card
 - b) BSM *Mobile Banking*
 - c) BSM *Net Banking*
 - d) BSM *Electronic Payroll*
 - e) BSM Jual Beli Valas
 - f) BSM Jual Beli Valas
 - g) BSM *E-Money*
- 2) Jasa Operasional
 - a) BSM Transfer Lintas Negara Western Union
 - b) BSM Kliring
 - c) BSM Inkaso
 - d) BSM Intercity Clearing
 - e) BSM RTGS
 - f) BSM Transfer Valas
 - g) BSM Payment Point

- 3) Jasa Investasi
 - a)Reksadana
 - b)Sukuk Negara Ritel
 - c)Sukuk Tabungan

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan baik pegawai tetap maupun tidak sebanyak 30 orang.

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, Pendidikan, lama bekerja, pendapatan/bulan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	53,3%
Perempuan	14	46,7%
Total	30	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa laki-laki lebih mendominasi daripada perempuan, hal ini terlihat dengan angka persentase laki-laki sebesar 16 responden dari 30 responden yang berarti 53.3%, lalu perempuan sebesar 14 responden dari 30 responden yang berarti 46.7%.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan

Kategori	Jumlah	Persentase
20-25	9	30%
25-45	19	63,3%
> 45	2	6,7%
Total	30	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 25- 45 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan kategori lainnya, hal ini terlihat dengan angka persentase usia 25 -45 tahun sebanyak 19 responden dari 30 responden yang berarti 63,3% , lalu usia 20-25 tahun sebanyak 9 responden dari 30 responden yang berarti 30,0%, disusul kategori usia lebih 45 tahun sebesar 2 responden dari 30 responden yang berarti 6,7%.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA	4	13.3%
Diploma	3	10.0%
Strata 1	21	70.0%
Strata 2	1	3.3%
Strata 3	1	3.3%
Total	30	100%

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi dibandingkan dengan kategori lainnya, hal ini terlihat dengan angka persentase pendidikan terakhir S1 sebesar 21 responden dari 30 responden yang berarti 70.0%, lalu Kategori D3 hanya 3

responden dari 30 responden yang berarti 10.0%, disusul kategori S2 sebanyak 1 responden dari 30 responden yang berarti 3.3%, kemudian kategori SMA/Sederajat sebanyak 4 responden dari 30 responden yang berarti 13,3 % dan kategori S3 sebanyak 1 responden dari 30 responden yang berarti 3.3%.

d. Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Karyawan Bank Syariah Mandiri
KCP Medan Pulo Brayan**

Kategori	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	3	10%
3-5 tahun	20	66.7%
5-8 tahun	4	13.3%
> 8 tahun	3	10%
Total	30	100%

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa lamanya menjadi karyawan BSM dengan kategori 3-5 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan kategori lainnya, hal ini terlihat dengan kategori 3-5 tahun sebanyak 20 responden dari 30 responden yang berarti 66,7%, lalu kategori >3 tahun sebesar 3 responden dari 30 responden yang berarti 10%, disusul kategori 5-8 tahun sebanyak 4 responden dari 30 responden yang berarti 13,3% dan kategori >8 tahun sebesar 3 responden dari 30 responden yang berarti 10%.

e. Pendapatan/bulan

**Tabel 4.5 Pendapatan Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP
Medan Pulo Brayan**

Kategori	Jumlah	Persentase
<Rp3.000.000	4	13.3%
> Rp5.000.000	20	66.7%
<Rp8.000.000	5	16.7%

< Rp10.000.000	1	3.3%
Total	30	100%

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa penghasilan responden perbulan dengan kategori > Rp 5.000.000 lebih mendominasi dibandingkan dengan kategori lainnya, hal ini terlihat dengan angka persentase > Rp 5.000.000 sebesar 20 responden dari 30 responden yang berarti 66,7%, lalu kategori >RP3.000.000 sebesar 4responden dari 30 responden yang berarti 13.3% dan kategori<RP 8.000.000 sebesar 5 responden dari 30 responden yang berarti 16,7%.dan kategori < RP 10.000.000 sebesar 1responden dari 30 responden yang berarti 3.3%.

2. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan kesahihan suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (*instrument*). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil tetap. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach`s alpha* lebih dari 0.6.

Apabila hasil uji validitas r hitung > r tabel, maka pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sampel yang digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas ini adalah 30 responden dengan *degree of freedom* sebesar $(df) = 30 - 2 = 28$ dengan tingkat signifikan = 5% (0.05), maka didapat nilai r tabel = 0.306. Sedangkan untuk uji reliabilitas, dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach`s alpha* > 0.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Y1.1	.620	0.306	Valid
2	Y1.2	.750	0.306	Valid
3	Y1.3	.795	0.306	Valid
4	Y1.4	.658	0.306	Valid
5	Y1.5	.595	0.306	Valid
6	Y1.6	.413	0.306	Valid
7	Y1.7	.511	0.306	Valid
8	X1.1	.844	0.306	Valid
9	X1.2	.873	0.306	Valid
10	X1.3	.532	0.306	Valid
11	X1.4	.463	0.306	Valid
12	X1.5	.623	0.306	Valid
13	X1.6	.873	0.306	Valid
14	X1.7	.514	0.306	Valid
15	X2.1	.841	0.306	Valid
16	X2.2	.378	0.306	Valid
17	X2.3	.355	0.306	Valid
18	X2.4	.418	0.306	Valid
19	X2.5	.479	0.306	Valid
20	X2.6	.787	0.306	Valid
21	X2.7	.841	0.306	Valid
22	X3.1	.808	0.306	Valid
23	X3.2	.422	0.306	Valid
24	X3.3	.377	0.306	Valid
25	X3.4	.417	0.306	Valid
26	X3.5	.613	0.306	Valid
27	X3.6	.566	0.306	Valid
28	X3.7	.749	0.306	Valid

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa ada 28 butir pernyataan yang diajukan kepada 30 responden, dan dapat diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai validitas > 0.306 , maka dapat disimpulkan pernyataan pada kuesioner semua valid.

2) Uji Reliabilitas

Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan kriteria yang digunakan yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0.60 . Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0.60 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7 Uji Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	8

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Dari tabel 4.7 di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alphas* sebesar $0.750 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel kualitas pelayanan dianggap reliabel.

Tabel 4.8 Uji hasil Reliabilitas Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alphas* sebesar $0.766 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel gaji dianggap reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alphasebesar* $0.739 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel fasilitas kerja dianggap reliable

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	8

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Dari tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alphasebesar* $0.732 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dianggap reliable.

b. Uji Asumsi Klasik**1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

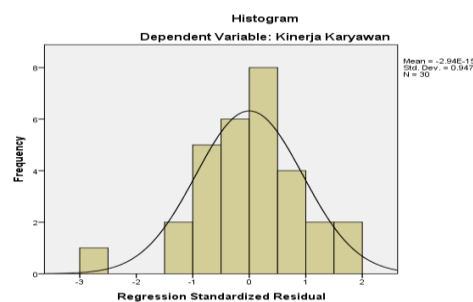
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	.84371358
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.086
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,749 lebih besar dari pada nilai probabilitas 0,05 artinya data terdistribusi dengan normal.

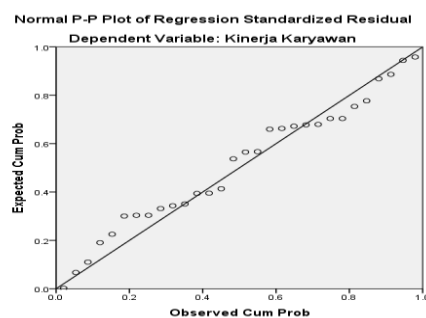
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram



Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memenuhi pola distribusi normal. Hal tersebut dikarenakan garis pada grafik mengikuti bentuk garis histogram. Sehingga model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa gambar tersebut menunjukkan pola distribusi yang normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolenieritas.

Kriteria pengujian multikolenieritas dilihat dari VIF (variance inflation factor) adalah :

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat diartikan terjadi multikolenieritas terhadap data yang di uji.
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolenieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.018	2.136		.944	.354			
Gaji	.729	.100	.771	7.286	.000	.306	3.272	
Fasilitas Kerja	-.192	.103	-.170	-1.854	.075	.409	2.445	
Kepemimpinan	.398	.133	.346	2.990	.006	.255	3.917	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

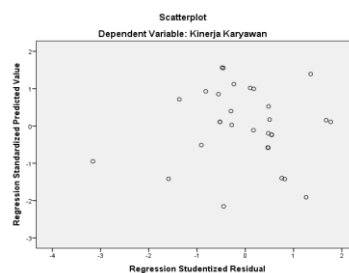
Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka dapat di ketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaji dan kepemimpinan di bawah 10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolenieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasititas



Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedasititas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2.018	2.136		.944	.354
Gaji	.729	.100	.771	7.286	.000
Fasilitas Kerja	-.192	.103	-.170	-1.854	.075
Kepemimpinan	.398	.133	.346	2.990	.006

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai constant 2.018, gaji (X_1) = .729, fasilitas kerja (X_2) = -.192, kepemimpinan (X_3) = .398 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 2.018 + .729 X_1 + -.192X_2 + .398X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka hasil persamaan regresi berganda dapat berarti :

- a. Konstanta sebesar 2.018 menyatakan bahwa jika gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 2.018
- b. Koefisien regresi berganda gaji adalah sebesar 0,729. Artinya bahwa setiap kenaikan gaji sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,729. Begitu juga sebaliknya, apabila gaji mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,729.
- c. Koefisien regresi berganda fasilitas kerja adalah sebesar -0,192. Artinya bahwa setiap kenaikan fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,192. Begitu juga sebaliknya, apabila fasilitas kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,192.
- d. Koefisien regresi berganda kepemimpinan adalah sebesar 0.398. Artinya bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,398. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,398.
- e. Dari hasil regresi di atas menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan fasilitas kerja dan kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi di atas melalui nilai koefisien beta gaji sebesar 0.729, yang lebih besar dari nilai koefisien kepemimpinan 0,398

d. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan model regresi berganda. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel kualitas pelayanan, bagi hasil dan kepuasan nasabah. Berdasarkan pengolahan data, menggunakan Software SPSS 20 uji yang dilakukan yaitu:

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Di bawah ini akan dijelaskan hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel kinerja karyawan (Y), gaji (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3).

Tabel 4.13 Hasil koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.911	.901	.89106

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 91,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih terdapat variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Di bawah ini akan dijelaskan hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji statistik t) untuk variabel kinerja karyawan (Y), gaji (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3).

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.018	2.136		.944	.354
1 Gaji	.729	.100	.771	7.286	.000
Fasilitas Kerja	-.192	.103	-.170	-1.854	.075
Kepemimpinan	.398	.133	.346	2.990	.006

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut dengan rumus $Df = n - k$ $30 - 4 = 26$ maka t tabelnya $= 1.70562$:

- 1) Pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : Gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas untuk variabel gaji menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7.286 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.286 > 1.705$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.

- 2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Hasil uji t untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1.854 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.854 < 1.705) dengan tingkat signifikansi $0.075 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan

3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.990 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.990 > 1.705) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Di bawah ini akan dijelaskan hasil pengujian signifikansi simultan (uji statistik (F) untuk variabel kinerja karyawan (Y), gaji (X1), fasilitas kerja(X2) dan kepemiminan (X₃)

Tabel 4.15 Hasil Uji simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	504.731	2	252.366	48.441	.000 ^b
Residual	474.088	91	5.210		
Total	978.819	93			

a. Dependent Variable: kepuasan nasabah

b. Predictors: (Constant), bagi hasil, kualitas pelayanan

Sumber: hasil data primer yang telah diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dengan taraf signifikansi 5% dan dengan $df(n1) = k-1 = 3$ dan $df(n2) = n-k = 27$, diperoleh f_{hitung} sebesar 48.441 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian $f_{hitung} 48.441 > f_{tabel} 2,96$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah KCP Medan Pulo Brayan

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7.286 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.286 > 1.705$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, yang artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, pemberian gaji yang tepat waktu, gaji yang sesuai jabatan dan pekerjaan karyawan, adanya bonus dan tunjangan lainnya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo yang berjudul “Pengaruh disiplin, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus Pegawai PT. Pengadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi atau gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pengadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.

2. Variabel Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1.854 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.854 < 1.705) dengan tingkat signifikansi $0.075 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak dan H_0 diterima, yang artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan tidak mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, fasilitas kerja yang disediakan masih kurang mengoptimalkan pekerjaan karyawan, karyawan yang memiliki prestasi belum sepenuhnya mendapatkan promosi jabatan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Setiyaningrum yang berjudul “Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada bank mandiri syariah KCkendal”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bank mandiri syariah KC kendal.

3. Variabel Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui, nilai t_{hitung} sebesar 2.990 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.990 > 1.705) dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_0 ditolak, yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, pemimpin memberikan arahan dan pujian bagi setiap karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang baik, pemimpin melakukan pengawasan terhadap karyawannya, pemimpin berbaaur menjalin hubungan/diskusi dengan baik terhadap karyawannya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rusdan Arif yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Mega Cabang Semarang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Cabang Semarang.

4. Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian F dengan $df(n1) = k-1=3$ dan $df(n2) = n-k=27$ diperoleh f_{hitung} sebesar 48,441 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian $f_{hitung} 48,441 > f_{tabel} 2,96$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KCP Medan Pulo Brayan

Faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaji dibandingkan fasilitas kerja dan kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi melalui koefisien determinasi nilai pada beta yang ditunjukkan pada variabel gaji sebesar 0,729 sedangkan koefisien determinasi nilai pada beta yang ditunjukkan pada variabel kepemimpinan sebesar 0,398 dan fasilitas kerja -0.192. Hal ini membuktikan bahwa yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaji.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti koefisien determinasi dalam hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yakni gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan senilai 0.911 yang berarti 91,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih terdapat variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak ada pada penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, pemberian gaji yang tepat waktu, gaji yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan karyawan, adanya bonus dan tunjangan lainnya.
2. Fasilitas kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan belum sepenuhnya mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, fasilitas kerja yang disediakan masih kurang mengoptimalkan pekerjaan karyawan, karyawan yang memiliki prestasi belum sepenuhnya mendapatkan promosi jabatan.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan seperti, pemimpin memberikan arahan dan pujian bagi setiap karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang baik, pemimpin melakukan pengawasan terhadap karyawannya, pemimpin berbaaur

menjalin hubungan/diskusi dengan baik dengan karyawannya.

4. Gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel gaji, fasilitas kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KCP Medan Pulo Brayan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan diharapkan harus lebih memperhatikan pemberian gaji secara objektif berdasarkan tingkat pekerjaan dan hasil kinerja karyawannya, dan kepemimpinan juga harus lebih memberikan pengawasan, pengarahan, pelatihan kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan harapan Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.
2. Bagi akademik penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai gaji, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan sumbangan teori, sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di Perbankan Syariah dan tambahan pustaka pada perpustakaan UIN Sumatera Utara.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian lainnya yang lebih luas, tetapi dalam lingkup kepuasan nasabah. Sehingga hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik terhadap sumbangsih pemikiran terkait dengan kepuasan nasabah pada lembaga keuangan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. Manajemen Produksi perencanaan sistem produksi, Yogyakarta: BPFE.1986
- Mangkunegara Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya,2013
- Danim. Fungsi manajemen, Jakarta : perpustakaan nasional Jakarta. 2004
- Sutrisno Edy, Budaya Organisasi,Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2011
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.Semarang: Universitas Diponegoro.2012
- Handoko. T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2.Yogyakarta : BPFE. 2008
- Hamid, Abdul. Panduan penulisan skripsi. Jakarta: FEB UINpress. 2012
- Hasibuan, Melayu, SP, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara. 2007.
- Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2010
- Kuncoro, Mudrajat. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3. Jakarta: Erlangga. 2009
- Kartono. Pengantar Metodologi Riset social. Bandung:Mandar Maju. 1996
- Kasmir, Manajemen Perbankan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000
- Uman Khaerul , Perilaku Organisasi, Cetakan II, Bandung:Pustaka Setia,2012

Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013

Nitisemito, Alex. Manajemen Personalia manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Ghalia. 2005

Rahmani, Ahmadi Nur Bi. Metodologi penelitian ekonomi. Medan : FEBI UIN-SU press. 2016

Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. 2012

Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2002

Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana 2013

Trianto, Budi. Riset modeling. Pekan Baru : ADH DHUHA INSTITUSI Edisi kedua 2015

Umar, Husein, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada 2013.

Widi, Restu Kartiko, Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010

Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga, 2012

Yuki, Gary. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks. edisi kelima 2009

Skripsi/Jurnal

Arianto, Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Ekonomi. Vol 9. No 2

- Awaludin, dkk. 2016. “Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros”. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 3
- Faisal. 2005. “Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan . E-Journal. Vol 12. No 1 (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- Harahap Sunarji. “ Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Tbk KANTOR Cabang Pembantu Sukaramai”. Dalam Jurnal Human Falah Jurnal Ekonomni Dan Bisnis Islam Vol.3 No. 2.2016
- Harahap Isnaini. “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU” Dalam Jurnal AT-TAWASSUTH Jurnal Ekonomi Islam Vol.4 No.1 Hal.66-88. 2019



03 Januari 2020
No. 21/654-3 ROI

PT Bank Syariah Mandiri
Region I / Sumatera I
Jl. A. Yani No. 100 Lt. IV
Medan-20111
Telp. (061) 4534466 (Hunting)
Fax. (061) 4534456
www.Syariahmandiri.co.id

Kepada
Universitas Islam Sumatera Utara (UINSU) Medan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate

Up. Yth. Bapak Muhammad Yafiz, SE, M.Ag

Perihal : **PERSETUJUAN UNTUK MELAKSANAKAN RISET**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat wal'afiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

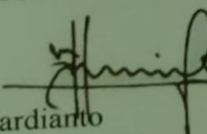

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset mahasiswa bapak kami setuju yang akan dilaksanakan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan dengan data sbb:

Nama : Nur Ajija Harahap
Nim : 53153058
Tgl lahir : Palangas, 14 Juli 1997
Semester : IX / Perbankan Syariah

Demikian ini kami sampaikan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih .

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

PT. BANK SYARIAH MANDIRI
REGION I/ SUMATERA I

 
Mardianto
RBS Manager